

友善家庭職場設計工具包

Family-friendly Workplace Design Toolkit



緣起

您的身邊是否有這麼一群人？

白天上班、晚上還要回家照顧摯愛的親人/孩子，

努力的想要兼顧、不要造成同事主管困擾，

卻常深深的感到內疚、焦慮、痛苦與疲憊...

其實，我們可以幫助他/她減輕困擾，打造一個更「友善家庭」的職場，這不只是福利或花錢的事，營造一個友善家庭職場是可以讓公司多方面受益的！

未來工作者將面臨前所未有的挑戰，2025年臺灣正式邁入超高齡社會，老年人口已經達20%以上，另一方面孩子出生越少，未來青壯年人口將會跟著變少。而醫學發達推動人均壽命的延長，全球正面臨高齡長照的嚴峻挑戰；加上科學育兒觀念興起，增加東方社會更想要「養出完美的孩子」的期待，但也正遇到整體全球經濟發展的低谷，使得現代的父母育兒責任與壓力較前幾個世代更沈重。全球高齡少子化的趨勢，在未來會讓照顧負擔將越來越重。

全球企業都期待留住員工、找到好人才，國家也不斷希望提高勞動參與率，不過卻是有越來越多的工作者常因無法兼顧工作及家庭，而選擇轉職、甚至離職。離職者在照顧責任卸下後重回職場更是困難重重，導致企業長期困擾、整體社會經濟發展連帶深受影響。新北市政府與5% Design Action社會設計平台發現臺灣的企業主鮮少有意識到、知道如何為有「家庭照顧需求的員工」打造更友善的工作環境、提供支持、設計更有彈性的工作形式、發展更有效的績效管理方式，我們期待企業可以陪伴家庭照顧需求的員工走過最辛苦這幾年，同時帶領他們一同達成企業經營目標與理想。

希望正在閱讀的您，無論是企業主、人資、主管或是員工，都能快速理解照顧者的旅程、心聲與痛點，以及身為企業我們能夠給予的溫暖支持為何，勾選或挑幾張卡片吧！開始試著在企業內去推動一些有溫度的改變。

Best wishes,

新北市政府

5% Design Action 編輯群

目錄



打造「友善家庭職場」為什麼重要？.....	P.05
- 為什麼值得一試	
照顧孩子的辛苦旅程 企業能怎麼支持.....	P.10
- 照顧孩子的旅程	
- 給照顧孩子的員工友善家庭職場實務方案	



長期照顧的辛苦 旅程企業能怎麼支持..... P. 28

- 長期照顧的旅程
- 給長期照顧的員工友善家庭職場實務方案

WHY IT'S SO IMPORTANT

打造「友善家庭職場」為什麼重要？

“實現友善家庭職場，不但使勞資雙贏 更可促進國家社會發展與經濟穩定”

忙碌拓展業務之餘，您可曾發現「家庭照顧」是員工離職或轉換工作的主因之一，許多員工人生中最艱難的掙扎就是「我該不該為了照顧家人而離職？」

隨著員工的年紀漸增，馬上要面臨的是養育孩子與長期照顧的問題，家人住得遠、鄰里不熟悉、工作缺乏彈性與支持，造成許多人在工作與家庭上面臨掙扎與兩難，常常上演著有家庭照顧需求的工作者「有假不敢請」、「蠟燭兩頭燒」、「無法/不知如何跟公司溝通只能提辭呈」的情況。

「友善家庭職場」的提倡就是希望解決家庭與工作的衝突，根據經濟合作發展組織（OECD）對於友善家庭政策的社會目標為「達到家庭與工作的調和」，期望由員工與雇主之間溝通、協商，無論是工作環境的硬體設備與空間，以及公司的制度、資訊、文化等面向的友善化，進而平衡雙方利益且具彈性的工作安排（彈性工時、上班地點），讓身兼家庭照顧的員工可以平衡家庭與工作，不用因為照顧離職；同時也降低企業承受的人才不穩定風險，有效提高員工滿意度及企業形象。回到人與人之間來看，這也是最直接能幫助照顧壓力大的員工渡過人生中最不容易的幾年，給一份最溫暖、深刻的支持。

友善家庭職場與誰有關？



在職長期照顧者

照顧的長路，我還能撐多久？

當長輩因疾病(如:中風、失智、關節炎、心臟病、癌症等)或意外(如:跌倒)，開始出現中重度失能生活無法自理的時候，考驗開始。



欲提升競爭力的企業經理人

員工是最寶貴的資產，我能怎麼做？

想增加公司的競爭力，提高員工效率與忠誠度是最直接的方式，優秀經理人總希望公司可以讓員工無後顧之憂、熱忱地投入工作，他們同時也在乎人事流動的成本與各方的感受。



在職媽媽 / 爸爸

上班忙碌下班照顧，何時能休息？

在孩子2到7歲之間，是父母最需要花時間、心力照顧的成長時期，期望在孩子還未能自我照顧的關鍵時期，給予孩子更好的陪伴與支持，卻經常夾在家庭與工作之間。



正在尋才的企業主/人資

因照顧離開職場的人才，可以用嗎？

企業常苦惱找不到適合的優秀人才，要如何判斷由家庭重回職場的求職者，專業能力還能跟上快速變動的產業需求，需要有個指標或標準來評估求職者是否可以符合公司的需求。

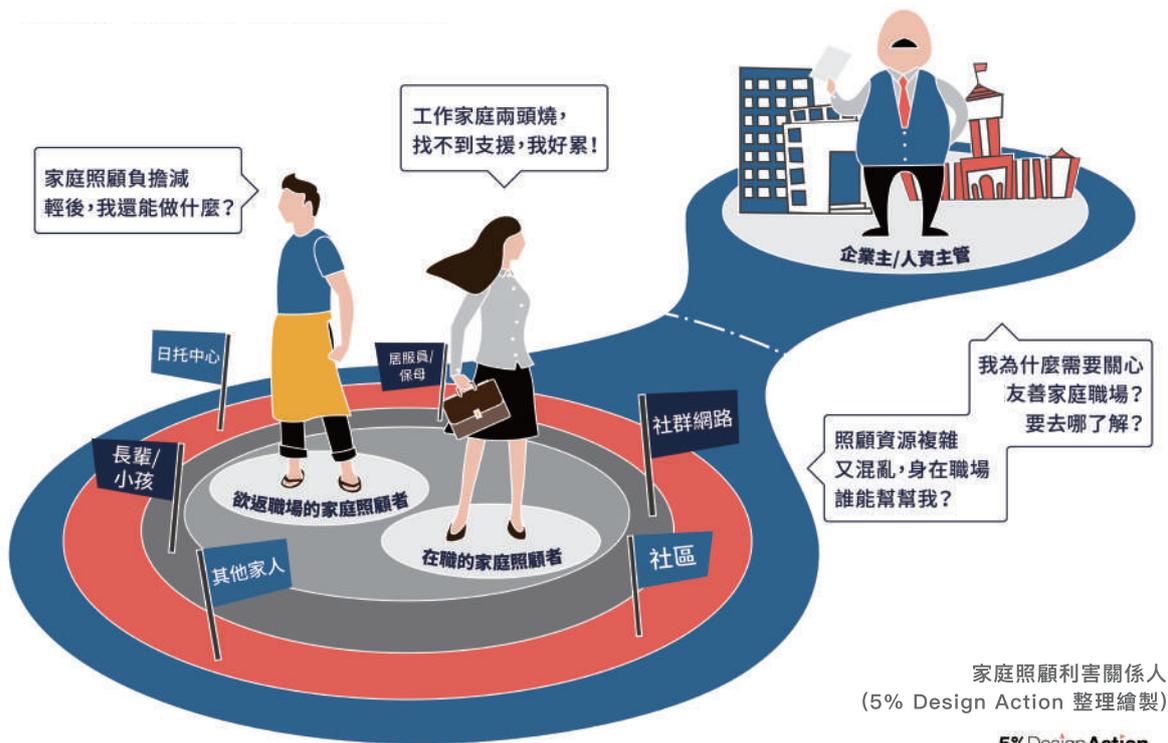
為什麼值得一試



歸屬感、忠誠度↑ 在工作安排上重視員工家庭、生活與工作平衡的企業，較能建立員工的歸屬感，提高員工的效率與忠誠度，員工也不易出現過勞與身心疾病，也展現出較高的工作品質。
工作品質↑

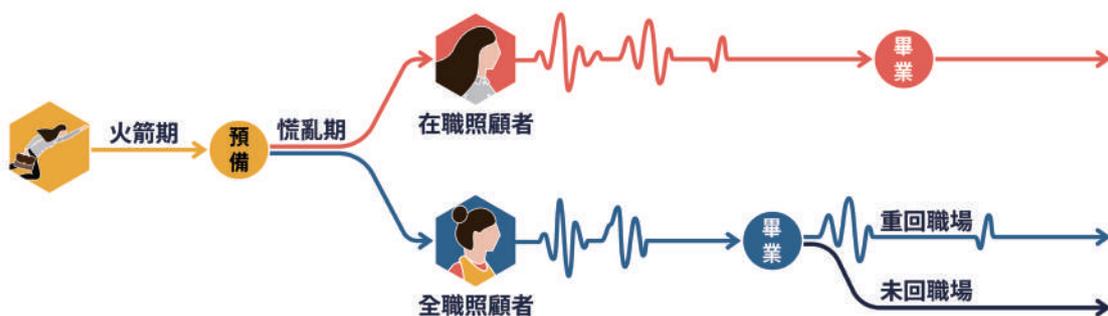
員工滿意度↑ 友善家庭職場可以幫助企業降低員工的流動率，及提高職員滿意度及生產力，員工願意長期留下，也就降低了員工流動的過程中所帶來的招募、培訓等成本。
流動率↓
招募培訓成本↓

企業品牌形象↑ 長遠發展而言，企業友善地照顧員工身心發展與家庭責任，對外還能得到社會的認同、肯定，提高公司的形象與社會影響力。除了能留住人才外，同時也能吸引優秀人才在抉擇工作上的考量之一。
吸引人才↑



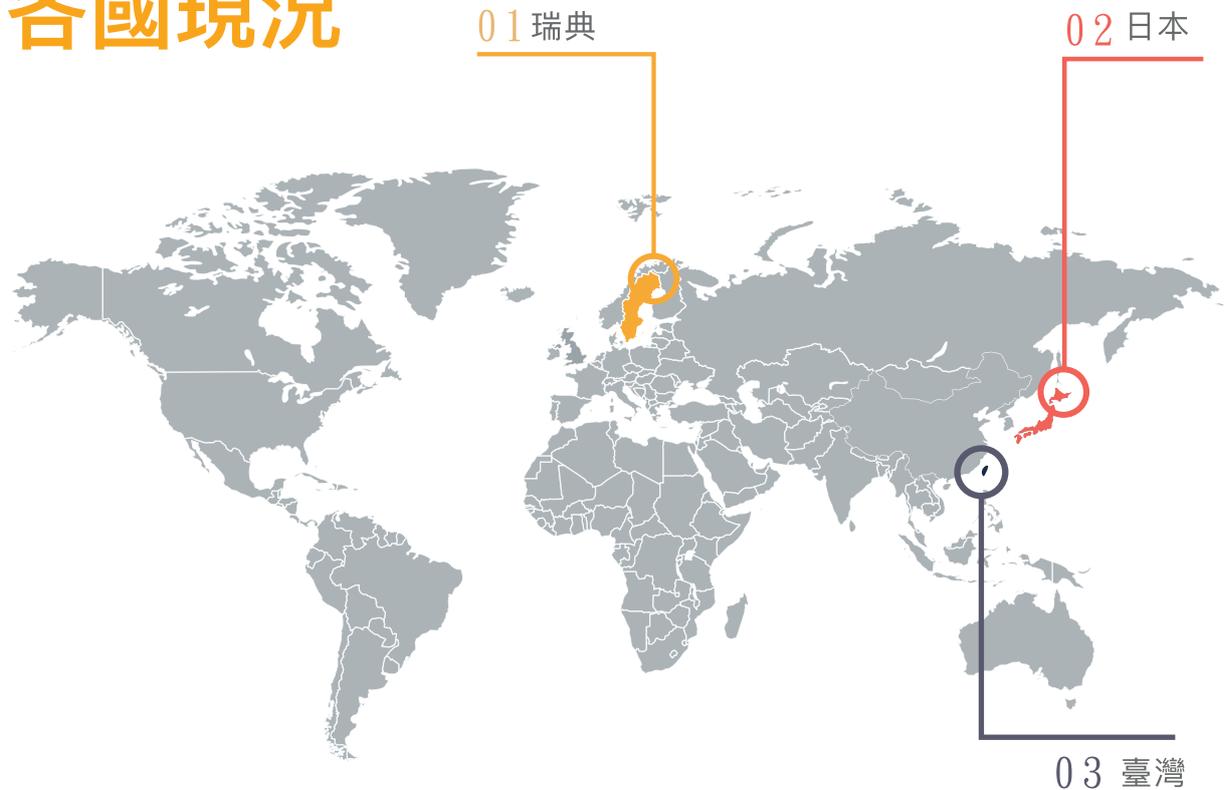
在城市中許多認真良善的工作者，因為需要照顧家中長輩或孩子，而獨自承受了許多的壓力、缺乏支援也鮮少人關心。而當我們自己本身，面臨家庭的照顧需求時，常不知道自己有哪些選擇能快速做好「照顧安排」，以及更重要的是自我身心的安排、工作生活平衡的安排。現在，雖然「照顧不離職」已漸為人所知，但我們發現因懷孕或照顧失能父母，進而辭職、甚至被迫提辭呈者還是屢見不鮮。

這不單只是照顧者個人問題，而是整個社會與職場環境的不友善所致，更是長期被忽視、標籤化、缺乏支持的結構性困境。因此，本工具包聚焦於「友善家庭職場」，關注的就是工作者在遇到「照顧老/小」狀況開始，鼓勵由企業端開始了解這群人的家庭照顧壓力，捲起衣袖開始友善家庭創新行動！



家庭照顧旅程地圖 (5% Design Action 整理繪製)

各國現況



01

瑞典是世界上第一個制定「親職支持性政策」的國家，經過長年的推動，保障的範圍是相當完整，在育兒方面「減輕經濟壓力」的措施便有社會保險系統中的父母保險、補充年金，以及津貼給付。同時，瑞典也成為全世界對女性最友善的國家，提供生育或收養小孩的父母可以「共同分享 480 天的育兒假」等福利。

02

日本在高齡化程度更甚臺灣，政府鼓勵企業參與推動友善家庭，並提出「零介護離職」方針，擴大公共照顧資源，調整93天介護休業的使用方式，將1次使用，更改為可分3次使用，並制定友善企業評鑑指標及認證標章，同時透過網站，提供各項資訊與員工與企業。

03

臺灣近年在性別平等工作法、勞動基準法、人口政策白皮書、衛福部家庭政策等法規制度進行友善家庭職場的推動。許多媒體、機構也主動發起「幸福企業」普查，並表揚友善職場企業及其創意措施，然而我們發現，大多是外商企業、大企業，其餘九成的中小企業友善職場仍不足、亟需改變。



日本

媽媽廣場株式會社 Mama Square

政府限制幼兒園照顧人數的法規，與媽媽們為了照顧幼兒而無法工作，及客服中心找不到員工的問題，形成互為因果的不便循環。「媽媽廣場株式會社」一面招募家有幼兒、有意願工作的媽媽，一面和企業洽談委外業務，再以彈性工時的方式僱用媽媽們來工作。辦公室和托育遊戲區之間用一道玻璃牆相隔，媽媽們可以選擇自己方便工作的時間，帶著孩子一起上班，孩子們在旁邊托兒區玩耍或睡覺，一旦需要媽媽們餵奶、吃飯或換尿布時，在托兒空間照顧孩子的專業保母，會在玻璃牆上用紙板秀出媽媽的名字，媽媽看到後即可放下工作，到隔壁親自照顧孩子，處理好之後再回到工作崗位。



資料來源

英國

Women like us

他們發現有許多像自己一樣的母親，為了全心照顧孩子而離職，雖然擁有出色的能力和經歷，卻因找不到能兼顧家庭責任的工作，無法重回職場。Women like us透過線上諮詢服務、舉辦工作坊或論壇，讓職場女性可以獲得職涯專家的協助，並分享彼此的經驗。另一方面，企業也可以透過Women like us找到符合條件、聘僱較具彈性的兼職員工。



資料來源

RESOURCE MAP



新北市政府將提供企業及勞工友善家庭的福利服務措施，繪製成資源地圖，方便使用者檢閱各項資源。

新北市政府家庭友善 職場資源地圖

打造友善企業職場，
促進勞工工作與家庭平衡



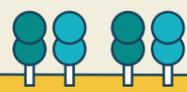
1 婚孕



1-a 免費提供企業機構工作平等宣導
1-b 婚後孕前健康檢查計畫

2-a 新手父母育兒指導
2-b 新北市育兒資訊網

3-a 勞工健康服務中心



2 學齡前育兒

10-a 推動工作與生活平衡
補助申請

9-h 提供學前特殊教育需求
幼兒鑑定安置服務

9-e 育兒津貼
9-f 托育費用補助
9-g 提供學前幼兒各項補助
2-b 新北市育兒資訊網

9-b 新北市公共托育中心
9-c 居家托育服務中心
9-d 公共托育合作聯盟
暨準公共化托育政策

9-a 企業提供托兒服務即享補助

7-a 補助企業設置哺(集)乳室
7-b 哺(集)乳室建設諮詢與輔導

1-a 免費提供企業機構工作平等宣導
6-a 孕產婦關懷諮詢專線
6-b 新手父母家庭教育課程

3 學齡後育兒



9-b 新北市公共托育中心
9-c 居家托育服務中心
9-d 公共托育合作聯盟
暨準公共化托育政策
9-e 育兒津貼
2-b 新北市育兒資訊網

9-a 企業提供托兒服務即享補助

12-a 新北公幼提供延長照顧服務安親

13-a 新北29區衛生所提供心理師
駐點諮詢輔導服務

9-f 托育費用補助
9-g 提供學前幼兒各項補助
2-b 新北市育兒資訊網



4 照顧長輩

6-a 企業輔導團，打造中高齡友善工作環境

3-d 失智共照中心

3-b 外籍家庭看護工申請資格暨後續服務
3-c 提供中高齡者日照中心、
住宿式長照機構、老人福利機構

3-a 出院準備銜接長期照顧服務

1-a 當我們老在一起網站
1-b 給照顧者的第一本書



5 照顧畢業



7-a 長照服務資源

8-a 1966長照專線，一通電話到您家

12-a 提供支持課程、互助團體、心理輔導、
心理評估及諮商

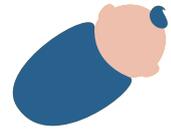
12-b 社區照顧關懷據點、巷弄長照站

14-a 提供個案管理、諮商輔導與諮詢服務

JOURNEY OF BEING A MOM/DAD



照顧孩子的辛苦旅程
企業能怎麼支持



「我們公司也才30幾人，有家庭照顧需求的人也不多，公司怎麼可能願意花錢特別提供某些設施或福利，我們多半是單獨去爭取看怎樣，這就是小公司的難處吧...」

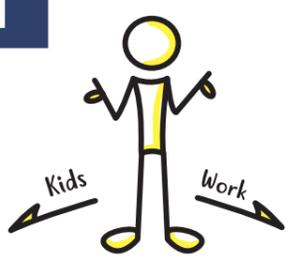
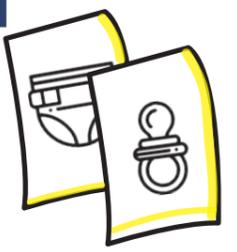
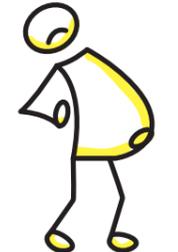
——同時照顧老/小的職員

「我的主管自己也是為人父母，他不會以工時長短來衡量你的價值、他甚至說有狀況時可以把小孩帶來，同事也不會因此抱怨或不平，我覺得我很幸運。」

——在職母親

Journey 照顧孩子的旅程

爸媽心聲與痛點，企業可以怎麼幫上忙？

Stage	婚姻期 ·····>	懷孕期 ·····>				生產至幼兒園前 (0~2 歲) ·····>		
痛點	<p>1 </p> <p>我害怕生孩子會影響工作升遷、也擔心養不起。</p>	<p>2 </p> <p>好多大量照顧新生兒資訊要吸收，令人緊張。</p>	<p>3 </p> <p>我擔心目前的工作不適合懷孕、可能對寶寶造成傷害。</p>	<p>4 </p> <p>懷孕期身體的改變，讓我工作上分心、常需請假產檢，甚至在家安胎。</p>	<p>5 </p> <p>產假/陪產檢及陪產假要麻煩同事代理職務很不好意思。</p>	<p>6 </p> <p>迎接新生兒喜悅卻也手忙腳亂，害怕漏掉重要事沒做。</p>	<p>7 </p> <p>在公司，如果漲奶沒有即時哺/集乳會不舒服甚至退奶。</p>	
需求	令人安心、支持的職場環境 了解育兒應整備的知識與資源	獲得必讀的重要知識、資源 有經驗的朋友、長輩可諮詢	安全安心的工作環境 有彈性的工作與主管支持	合適的工作份量與強度 了解並放心使用相關假別及福利	提早安排、良好的溝通交接 互相包容與彼此諒解	有經驗朋友分享與諮詢 用品、心理各方齊全準備	舒適的集乳空間與設備 合適的規律集乳時間	
職場基本支持			3-1 為妊娠中之女性勞工提供保護	4-1 依法給予產檢假(一般勞工7日、全薪) 勞工依法可申請安胎假(安胎假併入病假，病假30日內為半薪) 勞工依法可請求改調較輕易工作	5-1 依法給予產假(一般勞工8週、受僱工作6個月以上者為全薪，未滿6個月半薪。) 依法給予陪產檢及陪產假		7-1 依法給予哺(集)乳時間(每天 60 分鐘、視為工作時間) 僱員百人以上之公司，須設置哺(集)乳室。	
創意友善措施	1-1 加強企業內友善家庭政策宣導 1-2 創造資深員工顧問制 1-3 定期與員工討論職涯規劃 1-4 主管的直接鼓勵 1-5 同儕之間的好孕氛圍營造 1-6 不孕或人工生殖協助	2-1 舉辦教育訓練與內部經驗交流 2-2 育兒服務媒合及轉介服務 2-3 提供貼心資源整理工具包(如：媽媽寶包包、必看網站整理) 2-4 新手爸媽關懷、諮詢 2-5 提供友善孕育津貼	3-2 協調、轉換工作場地/內容 3-3 完善員工意見溝通管道 3-4 提供相關保護措施(如：防輻射衣)	4-2 優化給假制度 4-3 補助交通費 4-4 設立孕婦友善措施或設施(如：休息室、孕婦停車位等) 4-5 協調、轉換工作場地/內容 4-6 完善代理人制度	5-2 員工訓練與友善職場措施宣導 5-3 給予優於法令產假與陪產檢及陪產假 5-4 提供生育津貼	6-1 育兒用品補貼 6-2 整理網路好文、推薦商品 6-3 員工折扣洽談 6-4 建立諮詢管道(如：保健室、廠護或外部合作機構)	7-2 完善的哺乳空間與設備 7-3 主管直接支持並營造友善的工作氛圍 7-4 完善代理人制度	
新北市政府或中央機關提供措施	1-a 免費提供企業機構工作平等宣導 1-b 婚後孕前健康檢查計畫	2-a 新手父母育兒指導 2-b 新北市育兒資訊網	3-a 勞工健康服務中心		1-a 免費提供企業機構工作平等宣導	6-a 孕產婦關懷諮詢專線 6-b 新手父母家庭教育課程	7-a 補助企業設置哺(集)乳室 7-b 哺(集)乳室建置諮詢與輔導	

* 備註：可根據友善措施編號(如：1-1、1-2等)於後方14頁~27頁，查看更具體的實施方法及相關案例。

幼兒園－國小(2~12歲)

<p>8</p> <p>我想請育嬰留職停薪又怕回不去職場。</p> <p>與主管良好溝通與協調工作安排</p>	<p>9</p> <p>托嬰、托育相關服務好難選，福利項目哪些適合我。</p> <p>易懂、整合的育兒福利資源 專業諮詢/簡潔方便追蹤的申請流程</p>	<p>10</p> <p>我覺得壓力大，要兼顧好孩子、工作和婚姻好疲憊。</p> <p>維持工作與生活平衡 紓壓管道、心理諮詢</p>	<p>11</p> <p>最怕孩子有臨時狀況，生病颱風天難安排。</p> <p>有臨時可托育的地方/人可以提早一點預知和安排</p>	<p>12</p> <p>沒法接小孩，下班時間總是比放學時間晚，也沒力氣弄健康晚餐。</p> <p>安心的接送安排 方便、營養的晚餐來源</p>	<p>13</p> <p>忙工作忙小孩，婚姻關係緊張、沒有自己時間。</p> <p>重視自己獨處的需要與內心需求 偶爾與伴侶度過兩人世界</p>	<p>14</p> <p>經濟壓力大，這個家我扛的好辛苦。</p> <p>妥善的財務管理、開源節流 善用補助與津貼、尋求外部資源</p>
<p>8-1 勞工依法可申請育嬰留職停薪 (最長2年，其中30日，可以「日」申請，雙親合計共有60日，可以「日」申請；前6個月可領8成薪)</p>	<p>9-1 百人以上之雇主應提供托兒設施或適當之托兒措施</p>	<p>10-1 30人以上企業，勞工可依法請求調整工作或減少每日工作時間1小時 受僱於未滿30人企業亦可與雇主協商</p>	<p>11-1 依法給予家庭照顧假(併入事假、1年7日為限，得以小時申請，如家庭照顧假在同一年度使用完畢，得就未用完的事假，以小時為單位向雇主請假。)</p>			
<p>8-2 育嬰留職停薪協助辦理 8-3 幼兒照護服務媒合 8-4 育嬰留職停薪復職協助、輔導與訓練</p>	<p>9-2 設立公司內部托嬰中心、幼兒園、職場互助教保服務中心或幼兒照護與臨托服務媒合(如：社區保母) 9-3 育兒獎勵與津貼 9-4 提供生育津貼</p>	<p>10-2 彈性工時與上下班制度 10-3 成立關懷小組</p>	<p>11-2 優化給假(如：生活事件休假、允許颱風天停課不停班時可請假) 11-3 幼兒照護與臨托服務媒合(如：社區保母)</p>	<p>12-1 設立公司內部幼兒園、職場互助教保服務中心或兒童課後照顧服務中心 12-2 設立安親服務、交通車 12-3 公司餐廳開放家庭晚餐</p>	<p>13-1 建立諮商與心理輔導管道、服務轉介</p>	<p>14-1 提供育兒相關津貼、獎金 14-2 提供急用基金、理財諮詢</p>
	<p>9-a 企業提供托兒服務即享補助 9-b 新北市公共托育中心 9-c 居家托育服務中心 9-d 公共托育合作聯盟暨準公共化托育政策 9-e 育兒津貼 9-f 托育費用補助 9-g 提供學前幼兒各項補助 2-b 新北市育兒資訊網 9-h 提供學前特殊教育需求幼兒鑑定安置服務</p>	<p>10-a 推動工作與生活平衡補助申請</p>	<p>9-b 新北市公共托育中心 9-c 居家托育服務中心 9-d 公共托育合作聯盟暨準公共化托育政策 2-b 新北市育兒資訊網</p>	<p>9-a 企業提供托兒服務即享補助 12-a 新北公幼提供延長照顧服務安親</p>	<p>13-a 新北29區衛生所提供心理師駐點諮詢輔導服務</p>	<p>9-e 育兒津貼 9-f 托育費用補助 2-b 新北市育兒資訊網</p>

給照顧孩子的員工 友善家庭職場實務方案



婚姻期

痛點情境： 我害怕生孩子會影響工作升遷、也擔心養不起

創意 友善： 措施

1-1 加強企業內友善 家庭政策宣導

以公司內部網站、email、文宣等確保員工了解公司內部友善家庭政策與最新資訊，同時能反映意見，讓管理層及員工了解相關內容和成效，且將友善家庭政策公告於企業規則、納入員工手冊中。

1-2 創造資深員工顧 問制

透過顧問制的方式讓員工可以諮詢資深員工的建議，來規劃工作與家庭。

1-3 定期與員工討論 職涯規劃

- 1.關注員工的職涯發展，定期了解並提供需要的資源。
- 2.定期蒐集調動意見調查，依照個人意願，讓員工能從事更適合自己的工作，照顧個人職涯發展。

1-4 主管的直接鼓勵

主管主動鼓勵員工生育，主動關懷。

1-5 同儕之間的好孕 氛圍營造

鼓勵並邀請在公司內部網站員工分享新生兒的故事與照片花絮、帶親屬參加家庭日、定期舉辦員工交流營造幸福感。

1-6 不孕或人工生殖 協助

在少子化問題日愈嚴重之際，亦有多家企業增加「人工好孕假」、發給「人工生殖補助」或發給「不孕療程補助」等措施，藉此協助員工順利孕育下一代。

1-a 免費提供企業機 構工作平等宣導

透過辦理工作平等宣導團入廠勞教，邀請專家學者至轄內事業單位及學校，提供友善家庭政策之相關法令規定。

1-b 婚後孕前健康檢 查計畫

補助已婚未生育第一胎，配偶任一方設籍新北市之市民及其配偶，至本市合約醫療院所進行檢查，同時提供衛教及生育諮詢。另提供設籍本市或與設籍本市市民辦理結婚登記之外國籍(含大陸配偶)孕婦產檢計程車資補貼。



☆
新北市政府
提供措施

痛點情境： 好多大量照顧新生兒資訊要吸收，令人緊張

2-1 舉辦教育訓練與 內部經驗交流

1.不定期推出各項孕期關懷、嬰幼兒照顧、新手爸媽應有的準備等主題講座 2.建立社群交流管道，如FB、Line群組等讓有育嬰經驗的員工分享育嬰經驗與心情、提供有用資源與資訊。

2-2 育兒服務媒合及 轉介服務

簽約特約醫院或特約育兒服務，加強對懷孕員工的關懷照顧。

【某銀行與托育機構合作】

某銀行與多家合法優質連鎖托育機構合作，運用托育機構全台各地分布據點之優勢，滿足員工就近選擇托育之需求，並以團體議價簽約，提供員工更多優惠及選擇。

2-3 提供貼心資源整 理工具包

彙編家庭照顧資源手冊或在員工內部網頁設置外部資源整理專區（如衛生單位育兒衛教資訊、縣市生育補助等）。

【某電子公司『好孕報報』】

某電子公司提供「好孕報報」定期資訊及「職場媽咪看過來資訊大補帖」，內容彙整了生理期、孕期、哺乳期及更年期知識，還包含全省媽媽教室、母乳哺餵課程及生育補助資訊，員工可依各自需求獲得相關訊息。

2-4 新手爸媽關懷、 諮詢

透過關懷或諮詢了解公司內女性同仁在生育階段的人數與特殊需求，另一方面也提供新手爸媽、孕媽咪孕期衛教資訊及關懷。

【某國際商業銀行懷孕媽媽通報系統】

某國際商業銀行建立懷孕媽媽通報系統，填報「初為與將為人母風險評估表」，由醫護室進行主動關懷，寄發孕期及產後相關注意資訊。

2-5 提供友善孕育 津貼

透過實質經濟補助，讓孕媽咪可無後顧之憂待產。

【某電信公司提供準媽媽營養金】

從員工懷孕滿3個月就每個月提供「準媽媽營養金」2,000元，至多發給8個月。

2-a 新手父母 育兒指導

協助本市學齡前兒童之新手父母家庭增加育兒相關知能與技巧，提供免費到宅育兒指導服務，透過嬰幼兒沐浴、餵食、食品調製、簡易護理等照顧技巧示範教學，以加強家庭照顧功能與子女教養能力。
另贈予育兒寶貝袋，鼓勵家長利用袋內工具搭配子女成長歷程，施作簡易發展檢核。

2-b 新北市育兒 資訊網

網站內容主要為「福利補助」、「托育服務」、「親子館」、「育兒新知」等四大區塊，提供各式托育福利補助等資訊、托育機構及居家托育服務中心資訊查詢、親子館資訊及活動報名、育兒影音及文章、教玩具推薦等。

新北育兒
資訊網



創意
友善：
措施

☆
新北市政府
提供措施

痛點情境： 我擔心目前的工作不適合懷孕，可能對寶寶造成傷害



3-1 為妊娠中之女性 勞工提供保護

1.《勞動基準法》第51條：女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。 2.《職業安全衛生法》第31條：中央主管機關指定之事業，雇主應對有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿1年之女性勞工，應依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施，並留存紀錄。

3-2 協調、轉換工作 場地/內容

協調、轉換工作場地/內容如：調整工作內容、在家/彈性工作、方便坐著休息等。或讓員工可依需求每週2至3天在家或自行選擇的場所線上工作，不必到辦公室上班。

【某親子友善工作空間依員工需求調整工作】

某親子友善工作空間，提供員工一邊工作、一邊育兒的友善環境，解放親職工作戰鬥力，也讓孩子看見爸媽工作的樣子。若有照顧年幼子女的特別需要，也會調整適合的半職或兼職工作。

創意
友善：
措施

3-3 完善員工意見 溝通管道

提供公司員工公開發問、提案、抱怨的渠道如匿名信箱、問卷等，每道問題都有專人於3日內立即回應或提供協助，或請專責部門了解員工的意見，並積極回應。

3-4 提供相關 保護措施

主動提供懷孕員工相關保護措施，如：防輻射衣、加強識別功能的粉紅色無塵衣等。

【某汽車公司給懷孕員工好孕平安卡】

某汽車工業公司針對懷孕員工推出「好孕平安卡」，可領取防輻射衣、專用停車位等，每周還可憑卡到餐廳領取水果，提供懷孕員工安心舒適的工作環境。



3-a 勞工健康服務 中心

勞動部職業安全衛生署成立有勞工健康服務中心，服務對象包含勞工個人及企業，諮詢服務項目包含安全衛生諮詢與輔導、心理諮商、過勞預防、肌肉骨骼疾病預防、母性健康、健康管理與促進、配工與復工評估及提供職業安全衛生法規等，事業單位對於健康管理、職業病預防、母性健康保護等業務之推動、擬訂相關計畫或評估等，都可尋求協助。

痛點情境： 懷孕期身體的改變，讓我工作上分心、常需要請假產檢，甚至在家安胎。



4-1 依法給予產檢假、安胎假

依法員工可請求改調較輕易工作

1.《性別平等工作法》第15條：

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假7日，且薪資照給。

2.《勞動基準法》第51條：

女工在妊娠期間，如有較輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

【某製造業公司及某購物中心依法給予員工產檢假及產假】
某製造業公司及某購物中心皆設有完善之休假制度，其中包括產檢假及產假使懷孕之女性員工得以安心生產，免除其因生育而影響工作之憂慮。

4-2 優化給假制度

提供員工優於法令規定的產檢假的相關假期。

【某不動產經紀公司提供愛家產檢假】
某不動產經紀公司提供懷孕女性員工每個月可享半天「愛家產檢假」。

4-3 補助交通費

核發懷孕的員工前往產檢交通費補助，提高其外出產檢的安全性。

【某科技集團補助懷孕員工1.5萬車資】
某科技集團員工在預產期前2個月可擁有每個月1.5萬元車資補助，上下班與產檢可以計程車代步。

4-4 設立孕婦友善措施或設施

設置懷孕員工專用設施與服務，例如提供懷孕員工專用停車位、孕婦專用置物櫃、孕婦健康諮詢服務專用識別證、無塵衣、班別調整、設置哺乳室、補眠室等，提供友善的工作環境。

4-5 協調、轉換工作場地/內容

讓員工可依需求每週2至3天可以在家或自行選擇的場所線上工作，或如在家/彈性工作、方便坐著休息。

4-6 完善代理人制度

部門主管主動並事先安排職務代理人，讓代理人在產假前了解懷孕員工工作的內容與流程，並提前進入工作狀態。

痛點情境： 產假/陪產檢及陪產假要麻煩同事代理職務很不好意思



5-1

依法給予產假、 依法給予陪產檢 及陪產假

《性別平等工作法》第15條：雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假8星期；妊娠3個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假4星期；妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應使其停止工作，給予產假1星期；妊娠未滿2個月流產者，應使其停止工作，給予產假5日。產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假7日。受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假7日。

5-2

員工訓練與友善 職場措施宣導

辦理「主管敏感度」或「母性友好關懷」等相關宣傳課程，向主管與員工宣導孕期員工身心變化，另由人資主管說明勞動基準法與性別平等工作法相關規定提升各級主管與員工對懷孕員工的支持

5-3

給予優於法令產 假與陪產檢及陪 產假

提供員工優於法令規定的產假、陪產檢及陪產假、產檢假等。

創意
友善：
措施

【某化學公司12週全薪產假】

某化學股份有限公司給予員工12周(3個月)全薪產假。

【某銀行20週全薪產假及陪產假】

某銀行給予員工20週全薪產假及陪產假。

5-4

提供生育津貼

訂有生育補助相關規定，給予員工育兒方面的協助與相關獎勵（如生兒獎勵金、折扣育嬰券、產假回任獎金、產後半年可在家上班等彈性工作安排制度）

【某集團「66計畫」幸福專案】

某集團的員工生育，每個新生兒可獲得6.6萬元生育津貼。實施5年下來，全集團共誕生2366位新生兒，明顯刺激生育率。

【某製造業公司生育津貼】

某製造業公司的員工生育，生育一胎補助2萬元。

【某證券公司生育補助】

某證券公司員工生育，一胎發給10萬元。



生產至幼兒園前(0~2歲)

痛點情境： 迎接新生兒喜悅卻也手忙腳亂，害怕漏掉重要事沒做

6-1

育兒用品補貼

由公司提供員工相關育兒用品補貼。

6-2

整理網路好文、 推薦商品

請有育兒經驗的員工分享網路好文、推薦商品並公布於公司內部網站或社群。

創意
友善：
措施

6-3

員工折扣洽談

與各式育嬰、親子友善用品的廠商洽談特約商店提供員工消費優惠。

【某製造業公司及某窯業公司與托嬰中心及幼兒園合作】
某製造業公司與鄰近3家托嬰中心及幼兒園合作；某窯業公司則與地區幼兒園合作，提供員工子女托兒優惠，以此減輕員工育兒負擔。

6-4

建立諮詢管道

- 1.與廠商或外部機構合作辦理諮詢專線或線上諮詢站。
- 2.建立社群交流管道，如FB、Line群組等讓有育嬰經驗的員工分享育嬰經驗與心情、提供有用資源與資訊。



中央機關
提供措施

6-a

孕產婦關懷諮詢 專線

營造母嬰親善環境提供醫療院所諮詢管道，衛生福利部國民健康署，設置的孕產婦關懷諮詢專線：
0800-870870(抱緊您 抱緊您)。



新北市政府
提供措施

6-b

新手父母家庭教育 課程

活動內容採取一次性或連續性課程同時並進方式辦理，提倡學習照護子女分工不應受性別的限制，學習性別間的互動與合作，彼此平等尊重，共同解決問題。活動詳情請洽家庭教育中心電話2272-4881。如欲諮詢家庭教育相關問題，請洽詢電話412-8185。

生產至幼兒園前(0~2歲)

痛點情境： 在公司，如果漲奶沒有即時哺/集乳會不舒服甚至退奶



7-1 依法給予哺集乳 時間

百人以上公司須 設置哺(集)乳室

1.《性別平等工作法》第18條：子女未滿2歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間60分鐘。受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達1小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間30分鐘。哺（集）乳時間，視為工作時間。

2.《性別平等工作法》第23條：僱用受僱者100人以上之雇主，應提供哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施。主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

7-2 完善的哺乳空間 與設備

設置乾淨、舒適的哺乳專用空間並推動彈性哺乳時間，因應勤務性質提供符合哺乳員工需求的措施，如：在哺乳期間出差，公司不限次數、全額補助母乳低溫宅配運送返家的費用。

【某煤氣公司特設母親護理室及母乳貯存設施】

某煤氣公司於2013年優化員工休息室設施時，特設「母親護理室及母乳儲存設施」，申請使用該房間的女性員工可透過電郵系統，預約該房間以準備母乳。

創意
友善：
措施

7-3 主管直接支持、 營造友善的工作 氛圍

主管給予直接的支持往往最能安定員工的心，公司也能透過定期舉辦家庭日與親子活動、同仁及其眷屬旅遊活動、志工活動，促進員工及家人的情感交流，且公司適度補助活動費用。

【某金控公司萬花筒手作坊】

某金控公司與藝術基金會合作，舉辦以10月萬聖節、11、12月以聖誕節為主題的萬花筒手作坊，員工可攜親友一同感受有趣、創意的手作藝術，藉由活動創造員工另類藝術幸福感，擴大照護範圍，延伸至員工家庭之關懷守護。

7-4 完善代理人制度

部門主管主動並事先安排職務代理人，讓代理人在產假前了解懷孕/照顧幼兒的員工工作的內容與流程，並提前進入工作狀態。

7-a 補助企業設置 哺(集)乳室

新北市政府訂有補助雇主辦理哺(集)乳室與托兒設施措施經費實施要點，設置哺(集)乳室可申請補助。



7-b 哺(集)乳室建置 諮詢與輔導

針對本市符合公共場所母乳哺育條例之公共場所哺(集)乳室進行輔導訪查。



生產至幼兒園前(0~2歲)

痛點情境： 我想請育嬰留職停薪又怕回不去職場



8-1 依法給予育嬰留 職停薪

1.《性別平等工作法》第16條：受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。同時撫育子女2人以上，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。

2.《性別平等工作法》第17條：前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：一、歇業、虧損或業務緊縮者。二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。三、不可抗力暫停工作在1個月以上者。四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於30日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

3.依《就業保險法》相關規定請領育嬰留職停薪津貼之被保險人，除依被保險人平均月投保薪資60%發給津貼外，另可享有育嬰留職停薪薪資補助，亦即依該津貼所依據之平均月投保薪資發給20%，與津貼合併發給，合計可達80%的薪資替代率；按月發給，每1子女最長發給6個月。

4.《育嬰留職停薪實施辦法》第2條第3項：育嬰留職停薪期間，每次以不少於6個月為原則。但受僱者有少於6個月之需求者，每次申請育嬰留職停薪之期間及次數如下：一、30日以上未達6個月：以2次為限。二、未滿30日：每次申請，得以日為單位。但合併以30日為限。同條第4項：受僱者向雇主申請育嬰留職停薪之程序如下：一、育嬰留職停薪期間30日以上：於10日前提出。二、育嬰留職停薪期間未滿30日：於5日前提出。但因子女生病、停托、停課，受僱者須親自照顧時，得於1日前提出。

8-2 育嬰留職停薪協 助辦理

規劃友善育嬰留職停薪機制，在公司內部網站公布相關規定及申請方式並主動協助辦理。

創意
友善：
措施

8-3 幼兒照護 服務媒合

與幼兒照顧服務洽談合作為員工提供托兒照顧服務、安親接送媒合與優惠。

8-4 育嬰留職停薪復 職協助、輔導與 訓練

員工育嬰留職停薪期滿前提供復職協助，如復職前安排教育訓練並主動提供關懷與協助，育嬰留職停薪期滿後回復原職提供復工訓練，並追蹤復職後適應情況。

生產至幼兒園前(0~2歲)

痛點情境： 托嬰、托育相關服務好難選，福利項目哪些適合我



9-1

百人以上雇主應提供哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施

《性別平等工作法》第23條：僱用受僱者100人以上之雇主，應提供哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施。主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

9-2

設立公司內部托嬰中心、幼兒園、職場互助教保服務中心

設立公司內部托嬰中心、幼兒園、職場互助教保服務中心，或提供幼兒照顧與臨托服務簽約提供優惠。

【企業設置托兒服務機構，收托員工子女】

多家企業，為協助員工育兒並留住好人才，自辦或委辦設置托嬰中心或幼兒園，配合上下班時間收托並提供優惠，讓員工減輕經濟負擔，又能帶著孩子一起上下班，安心工作無後顧之憂。

【某公司與6家幼兒園簽訂優惠合約】

某公司與6家員工推薦的特約幼兒園簽訂優惠合約，提供減免月費、註冊費、送書包或餐盒等優惠，此外也將相關資訊長期公告於電子佈告欄以方便員工查詢聯絡並不定期電子郵件公布。

創意
友善：
措施

9-3

育兒獎勵與津貼

給予員工育兒方面的協助與相關獎勵（如生兒獎勵金、折扣育嬰券、產假回任獎金、產後半年可在家上班等彈性工作安排制度）；或協助關懷員工子女的教育，如：每年舉辦員工子女夏日營隊、設立教育獎助金。

9-4

提供生育津貼

訂有生育補助相關規定，給予員工育兒方面的協助與相關獎勵（如生兒獎勵金、折扣育嬰券、產假回任獎金、產後半年可在家上班等彈性工作安排制度）

【某購物中心贈與生產祝賀金】

某購物中心設有完善員工福利措施，其中為鼓勵女性員工生育，提升其生育意願，免除其對生育影響工作之憂慮，爰贈與女性員工生產祝賀金。

【某製造業公司贈與公司紀念金飾】

某製造業公司為提升員工生育意願，除依法給予產假及產檢假外，更就生育之女性員工贈與「公司紀念金飾」。自民國97年實施以來，共有396位同仁生產。

9-a 企業提供托兒服務即享補助

新北市政府訂有補助雇主辦理哺(集)乳室與托兒設施措施經費實施要點，設置托兒設施、提供居家式托育服務或員工托育津貼，皆可申請補助。



9-b 新北市公共托育中心

提供0-2歲嬰幼兒日間托育及0-6歲社區親子服務，減輕家長照顧負擔，提供親職知識及親子共玩之安全環境。

9-c 居家托育服務中心

協助媒合居家托育服務人員，並建立家長與居家托育人員間溝通橋樑，提供親職教育、托育補助申請、育兒及福利相關資訊。

9-d 公共托育合作聯盟暨準公共化托育政策

辦理「新北市公共托育合作聯盟暨準公共化實施計畫」，針對未滿2歲幼兒且父母一方設籍本市，送托三親等外居家托育人員或合法立案私立托嬰中心，該居家托育人員或托嬰中心加入成為公共托育合作聯盟者，每月享有托育費用補助至幼兒滿3歲前1日止。

辦理「公共及準公共化托育補助」，對象為0至未滿2歲幼兒，並送托準公共化(私立托嬰中心、居家托育人員)機制簽約之單位(人員)照顧者，提供補助。

相關訊息可至新北市社會局「0~2歲擴大育兒津貼及準公共化、合作聯盟專區」查詢。

☆
新北市政府
提供措施

9-e 育兒津貼

「育有未滿2歲兒童育兒津貼」針對設籍本市未滿2足歲之幼兒，未經政府公費安置且未接受公共化或準公共托育服務者，依兒童出生序發放津貼。相關訊息可至衛生福利部社會及家庭署「育兒津貼及托育準公共化專區」查詢。

針對2-未滿5歲未就讀公共化及準公共化幼兒園，每名幼生每月補助育兒津貼，相關資訊可至教育部「全國教保資訊網」查詢。

☆
中央機關
提供措施

9-f 托育費用補助

幼兒送托公共托育中心或公共社區家園照顧者，每名幼兒每月享有補助；送托準公共化機制簽約之私立托嬰中心或居家托育人員照顧者，每名幼兒每月享有補助。第2胎以上(含)子女，每月加發補助。

相關訊息可至衛生福利部社會及家庭署「育兒津貼及托育準公共化專區」查詢。

☆
中央機關
提供措施

9-g 提供學前幼兒各項補助

新北市政府於學前有各項補助，如公幼延長照顧服務、公幼弱勢家庭幼生午餐點心費用補助、身障補助、弱勢幼兒教育津貼等，另有對特殊幼兒提供鑑定安置服務，相關訊息皆可至新北市幼兒教育資源網查詢。



9-h 提供學前特殊教育需求幼兒鑑定安置服務

生產至幼兒園前(0~2歲)

痛點情境： 我覺得壓力大，要兼顧好孩子、工作和婚姻好疲憊



10-1 受僱者可提出減少 或調整工作時間

《性別平等工作法》第19條：受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，為撫育未滿3歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間1小時或調整工作時間；減少之工作時間，不得請求報酬。受僱於僱用未滿30人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。

創意
友善：
措施

10-2 彈性工時與 上下班制度

如員工有特殊需求可以申請彈性上下班或工作時間，如打卡時間可以提早或晚半小時。若主管拒絕員工彈性工作安排的申請，必須向人力資源部解釋原因。

【某顯示玻璃公司可申請彈性上下班】
員工若有照顧家庭的需求，可申請每週上班3天或採用彈性工時上下班。

10-3 成立關懷小組

1. 公司成立員工關懷小組，協助員工情緒、心理問題的適應
2. 公司招募並訓練內部志工，幫助職場上需要關懷的員工



10-a 推動工作與生活 平衡補助申請

勞動部訂有「推動工作與生活平衡補助計畫」，補助雇主辦理員工關懷與協助課程、員工紓壓課程、友善家庭措施、兒童或長者臨時照顧空間、工作生活平衡資源手冊或宣導品、支持中高齡、身心障礙、遭受家庭暴力、工作適應困難或是妊娠員工之協助及中高齡及高齡員工退休準備與調適協助措施等。



幼兒園—國小(2~12歲)

痛點情境： 最怕孩子有臨時狀況，生病颱風天難安排



11-1 依法給予家庭 照顧假

1. 《性別平等工作法》第20條：受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以7日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。
2. 參照勞動部114年12月1日勞動條4字第1140148574號令及《勞工請假規則》相關規定，家庭照顧假得以小時申請，如家庭照顧假在同一年度使用完畢，仍有親自照顧家庭成員需求，得就未用完的事假，以小時為單位向雇主請假。

創意
友善：
措施

11-2 優化給假

家庭照顧假大於7日、有薪的家庭照顧假、設置突發事假、不併入事假計算等。或因應員工需求提供創意給假，如生活事件休假、新手爸媽補眠假、有薪子女新生入學或畢業典禮假等。

【某製造業公司設有「全薪親職照顧假」】
為解決新生兒可能面臨的一切突發狀況，某製造業公司給予員工每年4日全薪親職照顧假。

11-3 幼兒照護與臨托 服務媒合

與幼兒照顧與臨托服務簽約提供優惠。

幼兒園—國小(2~12歲)

痛點情境： 沒法接小孩，下班時間總是比放學時間晚，也沒力氣弄健康晚餐

12-1

設立公司內部托嬰中心、幼兒園、職場互助教保服務中心、兒童課後照顧服務中心

公司設立托嬰中心、幼兒園、職場互助教保服務中心、兒童課後照顧服務中心、臨時照顧的臨托服務，讓員工子女從出生到學齡(0-12歲)皆能得到妥善照顧，並由公司來支付部分負擔。

12-2

設立安親服務、交通車

為員工提供安親接送、臨時性兒童休息空間等。

創意
友善：
措施

【某科技公司提供員工安親服務】

某IC設計公司對3歲以上小朋友的課後安親，每天有交通車接送員工就讀附近幼兒園、小學及國中的子女下課回公司，另設有兒童遊戲室、圖書館，聘請合格保育人員、保母證照者為正式員工，公司餐廳提供孩子們無人工添加的健康餐點，讓員工十分安心。

12-3

公司餐廳開放家庭晚餐

晚上開放員工餐廳讓員工家屬可以一起用餐。

【某生醫公司開放員工打包餐點】

某生醫外聘專業廚師，每日提供9菜1湯，並開放員工打包回家，減少女性員工為家中成員下廚之負擔。

1. 幼兒園延長照顧服務：新北市政府考量幼兒園內家長托育之需求，全園參與人數達5人時即開辦延長照顧服務，本服務辦理時間，學期期間為下午4時至下午6時，最長延至下午7時。相關訊息皆可至新北市幼兒教育資源網查詢。



12-a

新北公幼提供延長照顧服務安親

2. 國小課後照顧服務班：課後照顧服務班於學校放學後，提供生活照顧及作業輔導服務。全額補助低收入戶、身心障礙及原住民學生，部分補助情況特殊生。另有「課後貼心」服務至晚間7時及「夜光天使點燈專案及創意玩藝班」至晚間8時，協助經濟弱勢學童。

3. 國小特教課後照顧專班：訂有公立國民小學身心障礙學生課後輔導服務實施計畫，補助本市公立國民小學開設特教課後照顧專班，提供無法融入一般班級之身心障礙學生免費課後(含寒暑假)照顧服務，以促進身心障礙學生健康成長，家長亦能安心就業。



幼兒園—國小 (2~12歲)

痛點情境： 忙工作忙小孩，婚姻關係緊張、沒有太多自己的時間



創意
友善：
措施

13-1 建立諮商與心理 輔導管道、服務 轉介

提供給有需要的員工：

1. 定期舉辦心理健康講座與相關小團體工作坊、壓力檢測與放鬆訓練。
2. 公司內聘用心理諮商師或與外部專業機構簽約，提供員工關懷及輔導。
3. 連結或轉介社會資源提供員工服務，如：蒐集政府與民間相關心理輔導、衛教講座等資源並定期公告。

13-a 新北29區衛生 所提供心理師駐 點諮詢輔導服務

1. 新北市政府於29區衛生所提供心理師駐點諮詢輔導服務，如有心理壓力之民眾可電洽各區衛生所預約或轉介。

2. 親密之旅：辦理方式為6次連續性小團體課程，透過愛的存款及分享瞭解，協助夫妻、親子之間親密關係的覺察與增進，當誤會與衝突發生時，可以有效表達感受與需求，促進工作與家庭平衡。



活動詳情請至
家庭教育中心
網站【最新消
息】查詢

幼兒園—國小 (2~12歲)

痛點情境： 經濟壓力大，這個家我扛的好辛苦

創意
友善：
措施

14-1 提供育兒相關 津貼、獎金

給予員工育兒方面的協助與相關獎勵（如生兒獎勵金、折扣育嬰券、產假回任獎金、產後半年可在家上班等彈性工作安排制度）

【某模型製造公司提供托兒津貼】

某模型製造公司補助員工托兒津貼，1位孩童1年達新臺幣24,000元。對鼓勵員工生育，減少托兒壓力，有實質上助益。

14-2 提供急用基金、 理財諮詢

1. 設立彈性基金給予有急需的員工使用，或在員工及其家庭有急難時（例如生病），主動關懷、給予慰問金。
2. 定期提供免費財務、保險規劃，幫助員工處理金錢方面的困擾。

【某航空發動機維修公司設有應急基金】

某航空發動機維修公司提供有迫切需要的員工申請「應急基金」，協助員工度過難關。

Note

JOURNEY OF BEING A CAREGIVER

照顧長輩的辛苦旅程

企業能怎麼支持



「父親最近夜夜大鬧，我幾乎時刻提心吊膽，工作到一半請假衝到醫院或警察局也是經常有的事，這樣的狀況讓我期待工作上能更彈性，可是卻很難與主管達成共識。」

——照顧失智父親的工作者

「照顧老人跟照顧小孩是完全不同的感受，小孩會長大，老人往往面對的則是死亡，我也天真的催眠自己他會好起來，但其實(長輩)只會越來越嚴重。」

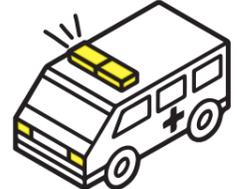
——長期照顧長輩女性

~照顧穩定).....>

在職照顧(照顧穩定~).....>

照顧畢業.....>

<p>8</p>  <p>我擔心照顧資源申請空窗期該怎麼辦?</p> <p>了解政府及民間私人照顧服務</p>	<p>9</p>  <p>我不會照顧技巧,害怕照顧不好、因照顧受傷。</p> <p>專業照顧諮詢與訓練 照護心理輔導與諮詢</p>
---	---

<p>10</p>  <p>擔心長輩與新照顧者的適應問題、突發狀況怎麼辦?</p> <p>掌握長輩與新照顧者相處狀況,知道有狀況時如何因應 可臨時接手照顧的彈性與空間</p>	<p>11</p>  <p>我對工作沒辦法全力衝刺、對同事主管內疚。</p> <p>接受時間不夠事實,思考如何提昇工作效率效能 保持工作順暢溝通/表達知足感謝</p>	<p>12</p>  <p>漫長照顧路看不到盡頭,我覺得好累好辛苦。</p> <p>社群的支持與協助、適當休息 放鬆與快樂,找回自我</p>
--	---	--

<p>13</p>  <p>面對親人過世,難過、處理後事事情繁瑣。</p> <p>親友的支持與協助</p>	<p>14</p>  <p>卸下重擔後,我突然不知如何調配生活重心。</p> <p>職涯與生涯重新規劃</p>
---	---

13-1 依法給予喪假(依親疏給3~8日不等,薪資照給)

<p>8-1 提供外部資源服務之諮詢或轉介服務</p> <p>8-2 給予顧老假,並鼓勵申請</p> <p>8-a 1966長照專線,一通電話到您家 3-c 提供中高齡者日照中心、住宿式長照機構、老人福利機構</p>	<p>9-1 給予相關協助課程或外訓補助</p>
--	--------------------------

<p>10-1 企業內部設置臨時照顧空間</p> <p>10-2 主管細心辨識、通報、與轉介有家庭照顧需求之員工</p> <p>10-3 轉介外部遠距照顧科技資源</p>	<p>11-1 使員工清楚工作目標與評量機制</p> <p>11-2 提供團隊訓練課程</p> <p>11-3 協調轉換工作場地/內容</p>	<p>12-1 舉辦心理健康講座與工作坊、壓力檢測與放鬆訓練</p> <p>12-2 提供員工紓壓管道</p> <p>12-3 舉辦企業家庭活動</p> <p>12-4 設立支持性社團(如:支持社群、病友團體)</p> <p>12-a 提供支持課程、互助團體、心理輔導、心理評估及諮商</p> <p>12-b 社區照顧關懷據點、巷弄長照站</p>
---	---	---

<p>13-2 主動關懷喪親員工,給予協助。</p>	<p>14-1 提供職涯發展/輔導計畫</p> <p>14-a 提供個案管理、諮商輔導與諮詢服務</p>
----------------------------	--

給長期照顧的員工 友善家庭職場實務方案



事業衝刺期

痛點情境：

我不太願意去想要長期照顧爸媽的那天會到來，
但擔心遇到時措手不及



職場基本
支持

1-1 依法制定與給予 家庭照顧假

性別平等工作法第20條:

受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以7日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

1-2 優化給假政策

優於法令給假，如：探親假、孝親假、家庭照顧假大於7日、有薪的家庭照顧假、設置突發事假等。

【某光電公司給予全薪家庭照顧假】

家庭照顧假依法得不給薪，某光電公司優於法令，給予「全薪」。

【某不動產經紀公司給予愛家假】

某不動產經紀公司公以「愛家」為企業文化獨創愛家榮譽假，讓員工可於獲獎當月獲得榮譽家1天，期許其為工作與家庭更加努力。

創意
友善：
措施

1-3 加強企業內友善 家庭政策宣導

加強企業內友善家庭政策宣導可透過：

- 1.成立企業社責委員會。
- 2.建立體諒互信的文化，鼓勵企業內成員互相配合和支援。
- 3.確保員工了解公司內部友善家庭政策與最新資訊，同時能反映意見，讓管理層及員工了解相關內容和成效。

1-a 當我們老在一起 網站

新北市已設置當我們老在一起網站，
提供民眾查詢補助、尋找照護等資訊。



1-b 給照顧者的 第一本書

新北市已編印陪伴手冊—給照顧者的
第一本書，並可於網站下載。



新北市政府
提供措施

慌亂期 (狀況發生～出院前)

痛點情境： 突然需要回去家鄉/醫院照顧，我工作上的事怎麼辦

創意
友善：
措施

2-1

提供彈性且快速的請假管道

制定清晰的指引，讓所有員工明白措施的安排及要求，並提供相關培訓，以配合措施的推行，若主管拒絕員工的申請須向人力資源部解釋原因。

2-2

緊急支援金與彈性給假措施

設立彈性基金給予有急需的員工使用，或在員工及其家庭有急難時，主動關懷、給予慰問金。

【某製造業公司設互助金】

某製造業公司設互助金，透過1日捐及提撥福利方式，幫助家庭遭遇重大變故員工得以救急，形塑員工互助精神。

【某企業集團提供敬老假】

員工父母年滿70歲且符合衛福部規定申請長照需要等級2級以上證明，可請假陪同就醫或居家照護，每月至多申請16小時，薪資照給。

2-3

完善代理人制度

部門主管主動並事先安排職務代理人，讓代理人在員工請假前了解員工工作的內容與流程，並提前進入工作狀態。

2-4

完善內部諮詢管道

提供員工諮詢專線或一對一面談管道，幫助有困難煩惱之員工解決問題。

【某集團提供多元諮詢管道】

某投控集團為協助員工處理工作及生活上所遇到的煩惱與困惑，提供外置式員工協助方案，藉由0800免費諮詢專線及專業顧問諮詢，幫助員工解決困難，專心致力於工作，增加工作效率。

痛點情境： 我很擔心他病情、不知如何做重大醫療決定
我很擔心出院後該怎麼辦 在經濟上感到壓力、擔憂

創意
友善：
措施

3-1

提供外部資源服務 主動給予長期照顧長輩之員工外部資源服務之諮詢或轉介之諮詢或轉介服務，如：保險申請、長照補助申請、相關資源申請等。

【某藥廠創建員工協助系統(EAP)】

某藥廠365天、每天24小時的即時員工協助系統(EAP)，除瀏覽線上資源外，更可使用中文以線上或電話的即時客服，提供關於工作、健康、居家生活、國際調動、親子、高齡化、工作生活平衡七大類即時協助、適時提供相關社會資源，協助解決困擾與疑問，讓同仁在遇到困擾時能獲得更多資訊與支持。

3-2

提供外部資源整理工具包 主動給予長期照顧長輩之員工外部資源整理工具包，如：長照懶人包、需求清單。

3-3

提供企業簽約合作之機構服務 與托顧機構合作簽約，提供員工優惠之老年眷屬托顧服務，如：各地日照中心、護理之家、安養中心等機構。

【某銀行點數福利制】

某商業銀行考量員工的家庭型態和需求不同，設計「點數制」福利制度，開放員工自主選擇所需之福利項目，涵蓋了個人食、衣、住、行、育、樂各方面，其中托兒及托老費用皆可透過彈性福利制度獲得補助，充分回應了員工的實際需求。

3-a

出院準備銜接長期照顧服務

透過出院準備銜接長期照顧服務，鼓勵民眾把握黃金復健期多使用專業復能服務、降低對長照的依賴，及早恢復原有功能，不論是專業照顧、交通接送、居家環境改善，在住院中就能完成申請，出院後馬上銜接。

3-b

外籍家庭看護工到宅指導服務

到宅指導外籍看護工照顧技巧服務：外籍家庭看護工若有照顧技巧不足之處，雇主可在新北市境內撥打「1966」長照專線，免費申請「到宅指導外勞照護技巧」服務

3-c

提供中高齡者日照中心、住宿式長照機構、老人福利機構

新北市已成立多處日間照顧中心、住宿式長照機構、銀髮俱樂部及失智團體家屋，境內亦有眾多老人福利機構，可提供短、中、長期之照顧服務。

3-d

失智共照中心

「失智共照中心」連結醫療與長照資源，提供疑似失智或失智症患者完整的個案服務，包括協助就醫診斷、照顧諮詢及照顧資源連結，陪伴照顧者應對棘手的照顧課題。



慌亂期 (狀況發生~出院前)

痛點情境： 我害怕壓力沈重的未來生活，怕無法兼顧工作

6-1

討論彈性工作、 多元職務的可能

主管面談討論彈性工作、多元職務安排可能，並使其知道工作上能有持續貢獻的價值，找出雙贏的解決之道。

【某科技公司開放彈性上下班】

某科技股份有限公司透過彈性上下班制度，讓員工自行調配上下班時間，亦可因特殊家庭需求申請短期在家工作，高度支持同仁在工作安排的自主性。

6-2

建立員工關懷機 制S.O.P

透過主責單位負責建立員工關懷機制S.O.P標準關懷流程，從定期調查員工需求、啟動支持行動、滿意度追蹤、到方案宣傳、高階主管教育訓練等，建立一套完整流程讓員工安心、放心。

【某研究院推動一連串All in one關懷機制】

某研究院針對經理級以上主管要求必修「員工關懷與協助技巧」課程，並以All in one無微不至的諮商服務為理念，提供員工面對面、線上影音及函件/電話輔導等多元管道的諮商服務資源，印製「員工關懷與協助手冊」，營造院內友善關懷的互助支持文化。

6-3

建立對彈性工作 管理方式

培訓主管在面對彈性工作員工之有效管理方式，定期舉辦主管級員工訓練，溝通在面對彈性工作員工之有效管理方式及態度。

【某運動用品公司有效管理居家工作員工】

某運動用品公司員工在居家工作之前，會與上司議定工作時間表，例如員工在約定的時段處理電郵，定期向上司匯報工作進度，或向下屬了解工作情況及發出指示等，於限期內完成工作，滿足績效指標的要求。

6-a

企業輔導團 打造中高齡友善 工作環境

婦女及中高齡職場續航中心成立「企業輔導團」，邀請專家顧問入場輔導，協助企業建置友善工作環境（如建立員工關懷機制）、解決任用婦女及中高齡勞工之困難因素，並盤點企業資源，提升企業持續聘用婦女及中高齡勞工之意願。詳情請撥打電話（02）2251-1799。

創意
友善：
措施



新手照顧 (出院後~照顧穩定)

痛點情境： 我很煩惱該怎麼安置長輩、讓他得到最好的照顧

創意
友善：
措施

7-1 企業提供托老空間及服務

由公司自行或業界合作，來設立日間照顧以及附設長青大學、課後照顧服務中心、臨時照顧的臨托服務，讓照顧者員工家屬能得到妥善照顧，由公司來支付部分負擔。

7-2 臨時托老照顧空間

於辦公室空間內或附近，提供長輩、照顧者臨時可用的照顧空間。

7-a 長照服務資源



長照服務介紹



長照服務線上申請

新手照顧 (出院後~照顧穩定)

痛點情境： 我擔心照顧資源申請空窗期該怎麼辦

創意
友善：
措施

8-1 提供外部資源諮詢或轉介服務

主動給予長期照顧長輩之員工外部資源服務之諮詢或轉介服務，如：地方政府提供之福利、輔具資源、無障礙接送服務、無障礙旅遊等外部資源。

8-2 給予顧老假並鼓勵申請

給予顧老假，並鼓勵申請，建議推動優化給假，協助家庭縮短混亂期，穩定照顧安排，其他如：探親假、孝親假、設置突發事假等。

【某有機商品公司提供侍親留職停薪】
員工本人或配偶有65歲以上直系親屬或重大傷病親屬需照顧，可申請留職停薪，至多2年為限。



8-a 1966長照專線，一通電話到您家

1966長照專線透過電話申請各項長照服務使用，包含照顧及專業服務、喘息服務、輔具及居家無障礙環境改善服務等。經評估後，可依據個案身分福利別與健康狀況需求，提供合適資源及服務，減輕照顧負擔。

新手照顧 (出院後~照顧穩定)

痛點情境： 我不會照顧技巧，害怕照顧不好、因照顧受傷

創意
友善：
措施

9-1 給予相關協助課程或外訓補助

提供員工參與表達與紓壓、長照資源的認識、家庭照顧技巧、家庭溝通等課程，鼓勵員工關注自我狀態與了解照顧資源、技巧。

在職照顧 (照顧穩定~)

痛點情境： 擔心長輩與新照顧者的適應問題、突發狀況怎麼辦

創意
友善：
措施

10-1 企業內部設置臨時照顧空間

於辦公室空間內或附近，提供長輩、照顧者臨時可用的照顧空間。

10-2 辨識、通報與轉介有家庭照顧需求之員工

主管/人資部門與每位有長照需求的員工面談，主動了解長照安排，並協助通報《家庭照顧者關懷諮詢專線》0800-507272 (有您，真好真好)、轉介相關服務，了解員工工作與生活近況，且告知組織可提供之協助。

【某食品有限公司定期舉行員工與主管會談】
某食品公司定期舉行員工與主管會談，主動了解員工家庭照顧需求，並提供員工家庭變故協助 (例如協助安排醫療資源)。

10-3 轉介外部遠距照顧科技資源

外部有許多遠距照顧科技資源，可轉介提供給有需求的員工，如：生理監測、檢測與診斷、醫療資訊系統、遠距醫療照護、居家照護用品與設備、醫護機器人等。

【某集團把智慧醫療與遠距照護帶進企業工作職場】
某公司與臺北醫學大學附設醫院、彰化基督教醫院以及高雄醫學大學附設醫院簽署智慧健康與遠距照護醫療合作備忘錄，將醫療照護、資通訊技術、電子醫護裝置進行跨業合作，提供24小時、不限地點的遠距健康照護，並把這項服務帶到合作企業的員工身上。

在職照顧 (照顧穩定~)

痛點情境： 我對工作沒辦法全力衝刺、對同事主管內疚

創意
友善：
措施

11-1 清晰的工作目標 及評量機制

明確訂定員工工作目標及績效評量機制，一旦有員工能力達到標準，公司全力協助員工晉升能勝任的職位，依照個人能力和意願，讓員工能從事更適合自己的工作，照顧個人職涯發展。

11-2 提供團隊訓練 課程

提供主管與一般員工的團隊建立相關訓練課程，增進同理理解與互動，消除偏見與促進職場友善。

【某人壽與家庭照顧者關懷總會共推課程】
某人壽保險公司，第一步就是跟家庭照顧者關懷總會設計臺灣首個企業內的「長照預習課」。由家總社工授課，3小時課程包括認識長照服務資源、擬定家庭照顧協議、如何訂定長照準備清單，讓員工更認識照顧議題。

11-3 協調、轉換工作 場地/內容

協調、轉換工作場地/內容如：調整工作內容、在家/彈性工作、方便坐著休息等。或讓員工可依需求每週2至3天在家或自行選擇的場所線上工作，不必到辦公室上班。

【某藥廠根據員工需求容許員工在家上班】
某藥廠考慮個別員工的需要，容許同事在家工作，並提供所需設備，方便同事履行職務。

在職照顧 (照顧穩定~)

痛點情境： 漫長照顧路看不到盡頭，我覺得好累好辛苦

創意
友善：
措施

12-1 舉辦心理健康講座與工作坊

公司可為員工定期舉辦心理健康講座與工作坊、壓力檢測與放鬆訓練，提供免費專業心理師諮詢，增進員工的心理衛教知識與因應策略。

12-2 提供員工紓壓管道

提供員工紓壓時間、良好辦公環境或專業心理諮詢服務，如：為每位員工配置各自足夠寬敞的工作空間、提供按摩椅、零食櫃等貼心設施；多坪數的多功能休息室可供員工活絡紓壓；僱用專業按摩師，在上班時間為勞累的員工進行紓壓按摩。

【某模型製造公司提供員工紓壓管道】

某模型製造公司與「臺北愛樂文教基金會」及「國立台灣科教館」等單位合作，提供員工及眷屬票券，鼓勵員工利用下班或假日閒暇時間進行親子活動；另與「生命線」合作，提供相關心理諮詢服務，藉此紓緩員工平日工作累積壓力。

12-3 舉辦企業家庭活動

定期舉辦運動會暨家庭日與親子活動、同仁及其眷屬旅遊活動、志工活動，促進員工及家人的情感交流，且公司適度補助活動費用。透過職場體驗，讓家屬認識公司工作環境與文化，增進眷屬支持。

【某製造業公司定期舉辦家庭活動】

某製造業公司於宜蘭認養福田，邀請員工及眷屬一同參與每年插秧及收割活動，除提供親子同樂機會外，收穫的有機米亦回饋予員工及其眷屬。此外，亦定期舉辦國內外旅遊及家庭活動，並提供旅遊補助，惠及員工及眷屬。

【某生醫公司不定期舉辦家庭活動】

某生醫公司不定期舉辦員工聚餐及旅遊活動，並開放員工眷屬參與，增進員工家庭情感。

12-4 設立支持性社團

輔助設立家庭照顧者間的支持性社團，如支持團體、病友團體，藉由相應的喘息服務或活動鼓勵照顧者間互相支持、交換經驗。

12-a 提供支持課程、互助團體、心理輔導、心理評估及諮商

新北市政府與中華民國家庭照顧者關懷總會合作，提供民眾多元支持服務，例如支持課程、到府技巧指導可以提升照顧知能，或是互助團體、心理輔導、心理評估及諮商可以緩解心理壓力。

家庭照顧者關懷專線0800-507272

12-b 社區照顧關懷據點、巷弄長照站

新北市境內有多處社區照顧關懷據點及巷弄長照站，定時辦理社會參與、電話問安、餐飲服務、健康促進活動課程、預防及延緩失能課程、關懷探視等，長者與家人可前往參與使用相關服務。



新北市政府
提供措施

照顧畢業

痛點情境： 面對親人過世，難過、處理後事事情繁瑣

13-1 依法給予喪假

勞工請假規則第3條規定：「勞工喪假依左列規定：一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假8日，工資照給。二、祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假6日，工資照給。三、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假3日，工資照給。」

職場基本
支持

【某汽車公司給予家庭禮俗假】

某汽車製造公司考量員工有家族的婚喪喜慶等禮俗事務需請假處理，但現行法令又沒相關假別，特別訂定優於法令規定的家庭「禮俗假」，舉凡子女結婚、兄弟姊妹結婚、父母之兄弟姊妹及其配偶喪亡，甚至子女上學都有有薪假別。

創意
友善：
措施

13-2 主動關懷喪親員工、給予協助

公司內部成立員工關懷小組，協助員工情緒、心理問題的適應。公司招募並訓練內部志工，來幫助職場上需要關懷的員工。

【某製造業公司及某購物中心提供喪葬補助津貼】

某製造業公司及某購物中心設有完善員工福利措施，其中包含員工及其眷屬喪葬補助，對於面臨喪親之痛的員工，適時給予經濟支援。

照顧畢業

痛點情境： 卸下重擔後，我突然不知如何調配生活重心

創意
友善：
措施

14-1 提供職涯發展/ 輔導計畫

可透過為剛卸下照顧重擔的家庭照顧者員工安排導師(Mentor)，討論下一步的職涯發展/輔導計畫，並給予指導陪伴。

14-a 提供個案管理、 諮商輔導與諮詢 服務

婦女及中高齡者職場續航中心提供個案管理服務，結合各方面資源，提供職場訊息，並視個案狀況邀請顧問安排諮商輔導，提供客製化服務，協助婦女及中高齡者續留職場。

詳情請撥打電話 (02) 2251-1799。

新北市政府
提供措施

Note

新北市政府 廣告

5%DesignAction
Social Design Platform

